



WORKSHOP INTERNACIONAL SOBRE TRABAJO DECENTE: El diálogo social en España: Perspectiva jurídico-profesional”

Antonio Rodríguez Morones

Abogado asociado de Cuatrecasas, Gonçalves y Pereira

Universidad de Málaga

Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo

03 y 04 de mayo de 2016

Índice

- 1. La incidencia de la Estrategia Europea de Empleo en la ordenación de las funciones de los convenios colectivos nacionales
- 2. El modelo de negociación colectiva español y la identificación de un nuevo tipo de cláusulas: las cláusulas de gestión

I. Incidencia de la EEE en la funcionalidad de los convenios colectivos

(I)

- A comienzos del mes de marzo del año 2010 se publicaba desde la Comisión europea el documento político que marcaría la senda a seguir en los próximos diez años por los miembros de la Unión. Así, bajo la rúbrica **Europa 2020**, se pusieron de manifiesto, simultáneamente, el reconocimiento de las debilidades que la crisis -aun hoy fuertemente presente en la mayor parte de países europeos- ha puesto al descubierto, la necesidad de una respuesta comúnmente aceptada y la **urgencia de cambios en los postulados económicos, productivos y sociales**, compartidos, practicados y fomentados desde los poderes públicos, los interlocutores sociales y la propia sociedad civil.
- A través suya se han adoptado **tres ejes de actuaciones** marcados por la Comisión europea como metas que, a largo plazo, ha de alcanzar el conjunto de la Unión si quiere posicionarse en los primeros puestos de las grandes economías mundiales. A su vez, esos ejes quedan estructurados en **cinco objetivos** delimitados cuantitativamente con la finalidad de facilitar la visualización del éxito de su alcance y con una formulación lo suficientemente amplia como para poder ser asumidos por gobiernos de cualquier planteamiento ideológico y países con diferentes trasfondos culturales.

I. Incidencia de la EEE en la funcionalidad de los convenios colectivos

(II)

- **¿ Cuáles son esos tres ejes?** Lograr un crecimiento sostenible, un crecimiento integrador y un crecimiento inteligente.
- Se promociona una economía basada específicamente en el conocimiento y la innovación, que ha de ser no sólo desarrollada por parte del sector productivo, sino además fomentada desde el nivel político y cultivada desde los diversos programas formativos, para así alcanzar un **crecimiento inteligente**, que permita competir con las primeras economías mundiales punteras precisamente en tecnología e información.
- Esta apuesta por las nuevas tecnologías e internet ha de apuntar claramente, y en segundo lugar, hacia el impulso de la **sostenibilidad del crecimiento**, lo cual implica invertir en nuevas fórmulas energéticas que se alejen de las tradicionales fuentes agotables y profundicen en el desarrollo de otras –aun hoy en un estadio incipiente– menos gravosas para el medio ambiente.
- El tercer eje es el relativo al logro de un **crecimiento integrador**, desde el que se pretenden alcanzar unos mayores niveles de empleo y cohesión social. Para ello, conforme al texto de la Estrategia, se han de ordenar una serie de actuaciones en la política económica y de empleo europeas que contribuyan a “dar protagonismo a las personas” en el mercado de trabajo y en la construcción de una sociedad cohesionada.

I. Incidencia de la EEE en la funcionalidad de los convenios colectivos (III)

- ¿Qué relación existe entre la EEE 2020 y la negociación colectiva?
Es, a partir del tercer eje de actuación –**crecimiento integrador**–, donde podemos **hallar referencias** a la temática que nos ocupa, esto es, la negociación colectiva, indicándose como **objetivos** a promover desde la Comisión europea:
- 1) **Reforzar la capacidad de los interlocutores sociales** y hacer un uso pleno del potencial de **resolución de problemas** que ofrece el diálogo social a todos los niveles (europeo, nacional, regional, sectorial y de empresa).
- 2) **Favorecer la participación de los interlocutores sociales** –si bien sólo los pertenecientes al ámbito europeo- para dar un fuerte impulso al **marco estratégico de cooperación en educación y formación**. Así como **aumentar la participación** de mujeres y hombres en el mercado laboral, **reducir el desempleo estructural** y **fomentar el empleo de calidad**, estimándose clave la participación de los interlocutores sociales para **favorecer, además, la flexiguridad interna** en el lugar de trabajo
- 3) Se prevé recomendable y necesaria **la adopción de medidas que “promuevan y controlen la aplicación efectiva** de los resultados del diálogo social”.

I. Incidencia de la EEE en la funcionalidad de los convenios colectivos (IV)

- Se pone de manifiesto, tanto la relevancia que para las instituciones europeas tiene la negociación colectiva en sus **funciones política y económica** tradicionales, como el reconocimiento de su eficiencia en la ordenación de otra vertiente funcional nueva: la relativa a **la gestión de las relaciones productivas**.
- A ello contribuye la aprobación de un “**Paquete sobre Empleo**”, que es un conjunto de ayudas económicas orientadas, entre otras finalidades a **restablecer la dinámica de los mercados de trabajo y a mejorar la gobernanza de la UE**.

I. Incidencia de la EEE en la funcionalidad de los convenios colectivos (V)

- **¿Cómo se van a materializar estas finalidades?** A través del fomento económico de la **gestión** y la **cogestión**.
- **¿En qué consisten estas actuaciones?**
 - A) **Gestión:** Participación conjunta de los interlocutores sociales a través del diálogo social para contribuir a **minimizar los efectos de la crisis y a restablecer la dinámica de los mercados de trabajo** tanto nacionales como regionales europeos. Una dinámica que se vincula con recuperar e instaurar mecanismos que reduzcan la inseguridad y garanticen las transiciones desde el desempleo hacia la ocupación, y viceversa. Esos mecanismos habrían de pasar por la utilización de la flexiguridad y flexibilidad interna negociada previamente sea en el ámbito empresarial, en el sector e incluso a nivel nacional; la previsión paccionada de salarios dignos y sostenibles; la mayor implicación de los interlocutores sociales en la implementación de la Red EURES para aumentar la correlación transfronteriza entre la oferta y la demanda de empleo; así como la construcción conjunta y pactada de un mercado de trabajo inclusivo
 - B) **Co-gestión: Gobernanza conjunta** –interlocutores sociales y poderes públicos- tanto a nivel nacional como europeo con la intención de mejorar el acompañamiento entre políticas económicas, fiscales, de empleo y sociales. Y, aunque por no conectarse con las relaciones laborales strictu sensu o con la codirección empresarial, podría argumentarse la incoherencia del argumento en este trabajo referido al contenido de la negociación colectiva, sí que permite hacer una llamada de atención sobre la apuesta europea por la apertura de nuevos espacios negociales que, si bien inicialmente externos al ámbito de las relaciones productivas, terminan incidiendo grandemente en ellos.
- **CONCLUSIÓN:** El diálogo social, y por consiguiente, la negociación colectiva, están llamados, al menos desde la perspectiva de la política europea, a contribuir al **reequilibrio de poder** entre las fuerzas implicadas en las relaciones productivas. Lo que equivaldría a señalar su aportación a la democratización en el ámbito laboral y a la paz social.
- **¿Esas orientaciones normativas de soft-law a nivel europeo generan una presunción iuris et de iure respecto a su correcta recepción por los Estados miembros?** Esta duda tratará de despejarse a continuación, realizando una breve reflexión sobre el modelo español de negociación colectiva, con especial atención a las finalidades que a través suya se persiguen y sus tendencias

2. El modelo de negociación colectiva español y la identificación de un nuevo tipo de cláusulas: las cláusulas de gestión (I)

- Las últimas reformas normativas que han afectado al Título III del Estatuto de los Trabajadores parecen imponer un modelo estructural negocial de tipo *intervencional-dirigista*.
- Esto es, la norma legitima la introducción de disposiciones que **moldean el contenido** de los convenios colectivos, **determinan los ámbitos negociales** preferidos, y **limitan los efectos de la ultraactividad**. Se constriñe la libre autonomía colectiva negocial (Ppio. contenido en el artículo 37.1 CE que se limita ordenar a los poderes públicos la promoción de la negociación colectiva).
- Este **aumento** en el intervencionismo estatal se contradice con el **repliegue** de los poderes públicos en la regulación de las relaciones laborales. **¿Es esto un proceso esquizofrénico de reconversión?**

2. El modelo de negociación colectiva español y la identificación de un nuevo tipo de cláusulas: las cláusulas de gestión (II)

- Responden a una misma lógica: **La crisis del sistema productivo fordista**, a favor de la empresa postfordista, con estructuras de gobierno y jerarquía más flexibles y en constante transformación productiva.
- Los centros de poder económico se **desplazan** a instancias internacionales, los gobiernos nacionales –temerosos de su pérdida de control- tratan de atraerlos, cediéndoles nuevos espacios de poder y haciendo a las empresas “apetecible” la inversión en sus respectivos territorios. En los países europeos, caracterizados por comulgar en la defensa de los derechos sociales de la ciudadanía –y, por tanto, de los trabajadores-, su baza fuerte no puede ser nunca la supresión de tales derechos, pero sí **flexibilizar su regulación**. Y, he aquí la nueva tendencia que puede apreciarse en la negociación colectiva: **la intervención del Estado legitimada legalmente permite que pueda configurar los espacios negociales orientándolos hacia la negociación de empresa por considerarse este un ámbito privilegiado para decidir qué conviene en aras de la productividad y la competitividad.**

2. El modelo de negociación colectiva español y la identificación de un nuevo tipo de cláusulas: las cláusulas de gestión (III)

- **¿Qué efectos ha tenido en nuestro sistema negocial esta ordenación normativa?**
- Durante los años previos al estallido de la crisis económica y la burbuja inmobiliaria, correspondientes al 2008 y al 2009, el total de convenios firmados rondaba los 5.000, perteneciendo al ámbito de empresa aproximadamente el 75%, mientras que el 25% restante era del ámbito superior. Para 2011, 2012, 2013 y 2014, -bienios previos y posteriores a la entrada en vigor de la última gran reforma en materia de negociación colectiva-, aunque se mantuvieron los porcentajes apuntados, descendió drásticamente el número de convenios, quedando reducidos entorno a los 1000 en cada uno de esos años. Lo significativo, por tanto, a destacar, no es el trasvase de convenios –a favor del nivel empresarial- sino **su número**. Y es que, casi sin duda, están haciendo mella en el entramado negocial español específicamente dos causas. De un lado, el freno radical que sufrió –y sufre aun- nuestra economía; de otro, la ordenación de una nueva estructura negocial que, imponiendo la preferencia por un nivel negocial, está alterando el carácter democrático de la propia negociación.

2. El modelo de negociación colectiva español y la identificación de un nuevo tipo de cláusulas: las cláusulas de gestión (IV)

- **¿Está España preparada para desarrollar este nivel de negociación?** No. Carece de fuerzas negociadoras debidamente formadas y preparadas como para afrontar la nueva responsabilidad creada desde la norma, relativa a hacer de la negociación colectiva de empresa la espina dorsal del sistema de negociación. Dado que, años atrás y por decisión libre de los interlocutores sociales, el centro neurálgico del sistema negocial español estaba configurado desde la negociación colectiva sectorial, quedando el nivel empresarial para complementar y desarrollar la ordenación de materias que, por su detalle, no resultaba operativo regular desde niveles superiores. Con las nuevas previsiones, el convenio de empresa afronta la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo pactadas en otros ámbitos –a través del descuelgue- y de ampliar su contenido lo suficiente como para responder a la nueva función de gestión que se le encomienda. De esta forma, el legislador nacional repliega o limita su función reguladora impositiva a favor de la técnica persuasiva que faculta a los convenios colectivos ordenar de forma paccionada las relaciones productivas. Esta tendencia, denominada internacionalmente como **“derecho reflexivo del trabajo”**, se manifiesta en la negociación colectiva a través del **significativo incremento de cláusulas** que, por ejemplo, imponen a los firmantes del convenio deberes de influencia sobre sus representados para garantizar la mayor aplicación de lo pactado, cláusulas que prevén el gobierno de los conflictos a través de procedimientos de solución extrajudicial; cláusulas de empleo con compromisos genéricos de contratación de nuevos trabajadores; cláusulas que prohíben o limitan la externalización de partes del proceso productivo o el recurso a empresas de trabajo temporal, cláusulas relativas a la creación de comisiones técnicas... Y un largo etcétera de muestras que, **si bien inciden en la gestión consensuada del gobierno de la empresa, obvian fortalecer la paridad y la verdadera integración de ambas partes en la construcción conjunta de la relación productiva.**
- **CONCLUSIÓN:** La negociación colectiva española, si bien continúa en la senda de la ampliación de sus funcionalidades, no por ello acoge de forma correcta las orientaciones europeas que, centradas en la promoción del diálogo social como mecanismo para la gestión y cogestión social, toma como punto de partida la autonomía colectiva para construir de forma consensuada el proyecto de futuro deseado y deseable para cada comunidad humana. Antes al contrario, las últimas reformas normativas habidas en España **desequilibran los espacios de poder negocial al aumentar el papel de la negociación colectiva de nivel de empresa sin garantizar previamente una dinámica concordataria tendente a la justicia.**



**¡¡GRACIAS POR
VUESTRA
ATENCIÓN!!**